



RECHTSANWÄLTE



Ausgabe Dezember 2017 | Seite 155-159

#### INHALT

SEITE 155: **Zivilrecht**  
Irrtümlich zu niedrige Stromrechnung –  
Nachzahlungsforderung auch nach  
über zwei Jahren möglich

SEITE 157: **Arbeitsrecht**  
EuGH zur flexiblen Anwendung der  
wöchentlichen Arbeitszeit

SEITE 158: **Arbeitsrecht**  
Außerordentliche Kündigung eines ta-  
riflich unkündbaren Arbeitnehmers

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter  
Dezember 2017 zu Ihrer Lektüre.

Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus  
der Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Wir wünschen allen unseren Lesern eine frohe Weih-  
nachtszeit, einen guten Jahresanfang und ganz viel Ge-  
sundheit und beruflichen Erfolg im kommenden Jahr. Wir  
freuen uns Sie auch im kommenden Jahr zu unseren Le-  
sern zählen zu dürfen.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre bpl Rechtsanwälte

## Irrtümlich zu niedrige Stromrechnung – Nachzahlungsforderung auch nach über zwei Jahren möglich

Das Amtsgericht München entschied mit Urteil vom 14.07.2017, dass ein Energielieferant einen versehentlich zu niedrig in Rechnung gestellten Strompreis auch nach über zwei Jahren

noch nachfordern kann. Der Betroffene müsse auch nach zwei Jahren noch mit der Möglichkeit der Zahlungsforderung rechnen.

Im betreffenden Fall forderte das klagende Energielieferungsunternehmen über zwei Jahre nach der letzten Rechnung einen weiteren Betrag in Höhe von 868,50 EUR.

Der Beklagte bezog bei der Klägerin seit 2008 Strom, welcher durch monatliche Abschlagszahlungen gezahlt wurde. Gekündigt wurde der Energielieferungsvertrag vom Beklagten zum 30.11.2013. Anfang 2014 erhielt der Beklagte eine Schlussrechnung ohne Vorbehalt, welche eine fällige Schlusszahlung in Höhe von 12,85 EUR auswies. Für den berechneten Zeitraum des Vorjahres ergab sich ein Verbrauch von 849 kWh zu einem Nettopreis von 217,72 EUR. Der zu den Abschlagszahlungen verbleibende Betrag in Höhe von 12,85 EUR wurden vom Beklagten fristgerecht gezahlt.

Zwei Jahre später Anfang März 2016 erhielt der Beklagte dann jedoch eine korrigierte Rechnung der Klägerin, für den besagten Zeitraum, in Höhe von weiteren 868,50 EUR. Die berechneten Zählerstände wurden in der Rechnung nunmehr korrekt angeführt. Der Zählerstand war dabei Ende 2013 von dem Beklagten selbst an den Energielieferanten übermittelt worden. Die in der ersten Rechnung angegebenen kWh waren irrtümlich falsch aufgeführt worden.

Der Aufforderung der Klägerin diese Zahlung auszugleichen kam der Beklagte nicht nach. Er trug vor eine Änderung der Schlussrechnung sei nur möglich, wenn zuvor die ursprüngliche Rechnung angefochten worden wäre. Zudem habe er auf die Richtigkeit der Schlussrechnung

vertraut und der Durchsetzung des Anspruchs stehe der Verwirkungsgedanke ohnehin entgegen. Das Gericht hatte nun zu entscheiden, ob der Beklagte zur Zahlung des korrigierten Rechnungsbetrages in Höhe von weiteren 868,50 EUR verurteilt werden kann. Das Gericht vertrat die Auffassung, dass es sich bei der irrtümlich zu niedrigen Rechnung, trotz Bezeichnung als Schlussrechnung um eine Willenserklärung ohne rechtsgeschäftlichen Erklärungswert handle. Des Weiteren könne die Rechnung nicht dahingehend ausgelegt werden, dass für den betreffenden Abrechnungszeitraum eine endgültige Abrechnung erstellt werden sollte, die auch dann gelten solle, wenn sich im Nachhinein herausstellen sollte, dass diese fehlerhaft war.

Das Gericht gab folglich der Klägerin Recht und verurteilte den Beklagten zur Zahlung der offenen Geldforderung.

Zum Schluss führte das Gericht noch an, dass der Anspruch auch nicht im Sinne des § 242 BGB verwirkt sei. Der Beklagte habe keine Erwartungen hegen können, die es ihm erlaubten, davon auszugehen, dass ein bestehendes Recht nicht mehr geltend gemacht werden könne.

Ferner liege zwischen dem Zeitpunkt der ersten Rechnungszustellung und der korrigierten Rechnung ein Zeitraum von lediglich zwei Jahren und zwei Monaten und somit noch innerhalb der dreijährigen Verjährungsfrist (AG München, Urteil v. 14.07.2017, Az. 264 C 3597/17).

## EuGH zur flexiblen Anwendung der wöchentlichen Arbeitszeit

12 Arbeitstage ohne Ruhetag grundsätzlich zulässig

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschied mit Urteil vom 09.11.2017, dass die Ruhezeit an einem beliebigen Tag innerhalb des Siebentageszeitraums gewährt werden kann. Folglich sei es Arbeitgebern möglich ihre Arbeitnehmer zur Arbeit an 12 Tagen an Stück zu verpflichten. Dies sei der Fall, wenn die Ruhetage entsprechend an den Anfang der ersten Woche und an das Ende der zweiten Woche gelegt würden. Eine Vorschrift, dass Ruhetage immer auf den letzten Tag der Woche gelegt werden müssten, gebe es nicht.

Nach der Arbeitszeitrichtlinie der Europäischen Union (2003/88/EG) hat jeder Arbeitnehmer pro Siebentageszeitraum einen Anspruch auf eine durchgängige Mindestruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von 11 Stunden.

Dem EuGH wurde der betreffende Fall im Wege eines Vorabentscheidungsersuchens von dem portugiesischen Berufungsgericht vorgelegt.

Der betroffene Arbeitnehmer wollte feststellen lassen, dass sein Arbeitgeber die ihm zustehenden Pflichtruhetage nicht eingehalten habe, da er ihn an mehr als sieben aufeinanderfolgenden Tagen im Casino arbeiten ließ.

Geltend machte er Entschädigungszahlungen in Höhe der Vergütung der von ihm vermeintlich geleisteten Überstunden.

Der EuGH verdeutlichte, dass das Unionsrecht nicht verlange, dass die wöchentliche Mindestruhezeit spätestens an dem Tag gewährt wird, der auf einen Zeitraum folgt in dem an sechs aufeinanderfolgenden Tagen gearbeitet wurde.

Die europäische Richtlinie lasse den Mitgliedstaaten aber eine gewisse Flexibilität in Bezug auf den Zeitpunkt zu dem die Mindestruhezeit zu gewähren ist. Gestellt würde mit der Richtlinie nur eine Mindestnorm für den Schutz des Arbeitnehmers im Rahmen der Arbeitszeitausgestaltung.

Der Kläger konnte seinen Anspruch folglich nicht durchsetzen, da eine Arbeitszeit von 12 Tagen nicht gegen Unionsrecht verstößt. Zudem gibt es in Portugal keine arbeitnehmerfreundlicheren Ausnahmeregelungen.

Anders sieht dies in Deutschland aus. Grundsätzlich sind in Deutschland zwei Ruhetage die absolute Regel. Da es sich beim Sonntag in Deutschland um einen gesetzlichen Ruhetag handelt ist es Arbeitgebern zudem in den meisten Branchen nicht möglich die Ruhetage nach freiem Ermessen einzuteilen. 12 aufeinanderfolgende Arbeitstage können in Deutschland so nicht zusammenkommen. Branchenabhängig (z.B. Bäckereigewerbe, Gastgewerbe) kann es aber dazu kommen, dass der Sonntag kein freier Tag ist und dieser dann an einem anderen

Tag nachgeholt werden muss. Immer Beachtung muss dabei aber die EU-Richtlinie finden, womit auch in Deutschland mehr als 12 aufeinanderfolgende Arbeitstage nicht zulässig sind (EuGH, Urt. v. 09.11.2017, Az. C 306/16).

**Hinweis: Suchen Sie für Ihre Arbeitsverträge Gestaltungsmöglichkeiten, sprechen Sie uns gerne an.**

## **Außerordentliche Kündigung eines tariflich unkündbaren Arbeitnehmers**

Ein tariflich unkündbarer Arbeitnehmer, dem es infolge einer Arbeitsunfähigkeit dauerhaft nicht mehr möglich ist seiner beruflichen Tätigkeit nachzukommen, kann allenfalls außerordentlich mit sozialer Auslaufzeit gekündigt werden, so das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz. Voraussetzung ist das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Rechtfertigung der außerordentlichen Kündigung. So muss im gesamten Zuständigkeitsbereich des Arbeitgebers zum Kündigungszeitpunkt und ferner auch in absehbarer Zeit keine Möglichkeit bestehen den Arbeitnehmer anderweitig beschäftigen zu können.

Der 1963 geborene Arbeitnehmer war als Straßenwärter bei der Beklagten in verschiedenen Straßenmeistereien tätig. Auf das bestehende Arbeitsverhältnis findet der TV-L Anwendung.

Bereits im Jahr 2008 und im Jahr 2012 hatte die Arbeitgeberin versucht dem Arbeitnehmer fristlos zu kündigen. 2014 dann beauftragte die Arbeitgeberin einen externen Betriebsarzt festzustellen, dass der Arbeitnehmer nicht mehr weiter als Straßenwärter beschäftigt werden könne. Sowohl dieser, als auch eine von der Amtsärztin

durchgeführte Untersuchung hegten Zweifel an der Eignung des Klägers zur ordnungsgemäßen Durchführung seiner Tätigkeit unter Hinweis auf die Möglichkeit einer Eigen- und Fremdgefährdung. Sodann wurde ihm in einem Personalgespräch am 06.10.2015 mitgeteilt, dass im Unternehmen nach einer anderen Tätigkeit für ihn gesucht werde.

Die Suche nach einer anderen Tätigkeit verlief nach Angaben der Arbeitgeberin jedoch erfolglos. Sodann kündigte diese das Arbeitsverhältnis fristlos und hilfsweise außerordentlich mit einer sozialen Auslaufzeit.

Gegen diese Kündigung erhob der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage, welcher vom Arbeitsgericht stattgegeben wurde.

In seiner Urteilsbegründung führt das LAG aus, dass der Arbeitnehmer insbesondere aufgrund seiner Betriebszugehörigkeit und seines Alters nicht ohne wichtigen Grund gekündigt werden könne. Grundsätzlich sei er nach § 34 Abs. 2 TV-L unkündbar.

Ein wichtiger Grund könne allerdings vorliegen, wenn es dem Arbeitnehmer auf unübersehbare Dauer nicht mehr möglich ist seiner Tätigkeit nachzukommen und des Weiteren eine andere Beschäftigungsmöglichkeit nicht bestehe.

Es liege aber im Aufgabenbereich des Arbeitgebers alle in Betracht kommenden Beschäftigungs- und Einsatzmöglichkeiten umfassend zu prüfen und zu sondieren.

Dieser Pflicht sei der Arbeitgeber nicht vollumfänglich nachgekommen. Die Arbeitgeberin hätte, so das Gericht nicht nur die Arbeitsplätze in derselben Dienststelle und anderer Dienststellen im Einzugsgebiet einbeziehen müssen, sondern darüber hinaus auch sämtliche andere Geschäftsbereiche des betreffenden öffentlichen Arbeitgebers.

Die Beklagte habe nicht alle ihr zumutbaren Bemühungen um einen Ersatzarbeitsplatz für den

Arbeitnehmer zu finden unternommen. Gegebenenfalls hätte der Kläger auch in einem anderen Verwaltungszweig untergebracht werden müssen.

Das LAG hat die Revision zugelassen. Abzuwarten wird bleiben, ob auch das Bundesarbeitsgericht die vom LAG geforderte Darlegungslast bezüglich nicht bestehender anderweitiger Beschäftigungsmöglichkeiten bestätigen wird (LAG Rheinland-Pfalz, Urte. v. 11.07.2017, Az. 8 Sa 23/17).

**Hinweis: Wichtig ist die Entscheidung auch für alle Änderungskündigungen. Die Darlegungslast des Arbeitgebers ist bislang schon sehr umfangreich. Bestätigt sich diese Entscheidung vor dem BAG dürften die Hürden für eine wirksame Kündigung noch höher werden.**

Falls Sie unseren Newsletter in Zukunft nicht mehr erhalten möchten, schicken Sie bitte eine kurze E-Mail an [info@bpl-recht.de](mailto:info@bpl-recht.de)

bpl Rechtsanwälte  
Stroot & Kollegen  
Rechtsanwalt Frank W. Stroot

Sutthausen Straße 285  
49080 Osnabrück

Telefon 0541/76007570  
Telefax 0541/76007599

[info@bpl-recht.de](mailto:info@bpl-recht.de)  
[www.bpl-recht.de](http://www.bpl-recht.de)